Estrategias para fomentar la acción sindical en tu empresa

sindical@cgtvalencia.org
96 3834440

La acción sindical en la CGT se basa en un modelo asambleario, horizontal y participativo, alejado del sindicalismo institucionalizado o meramente delegativo.

Para que una sección sindical de CGT crezca y tenga fuerza real en una empresa, la clave está en convertir el sindicato en una herramienta útil y colectiva para toda la plantilla, no en un grupo de delegados que "resuelven problemas" desde un despacho.



UNIÓN
ACCIÓN
AUTOGESTIÓN

Federación local CGT-València

CGT



Asambleas abiertas y periódicas: No convoques asambleas solo cuando haya un ERE o un conflicto grave. Haz reuniones breves, regulares y abiertas a toda la plantilla (afiliada o no) para informar, recoger malestares cotidianos y decidir los siguientes pasos de forma colectiva.

Reparto de tareas y responsabilidades: Evita que todo recaiga en los delegados de personal o del comité. Crea grupos de trabajo o comisiones temáticas (salud laboral, igualdad, comunicación, turnos/calendarios) donde participe cualquier afiliado/a con ganas de aportar.

El "boca a boca" estructurado (Mapeo de la plantilla): Identifica quiénes son los referentes naturales en cada turno, departamento o centro. Hablar cara a cara en el café o en el cambio de turno es mucho más efectivo que mil carteles.

Dinamización y Participación

Comunicación cercana y transparente

Boletines propios de la Sección Sindical:

Crea una hoja informativa periódica (en papel para el tablón/vestuarios y en formato digital por WhatsApp/Telegram) con un lenguaje claro, directo y sin tecnicismos legales innecesarios. Explica qué hace la empresa, qué propone CGT y cómo afecta al bolsillo o al tiempo de la gente.

Canales de difusión rápidos:

Mantén un canal de difusión (unidireccional para evitar ruido) en Telegram o WhatsApp donde la plantilla reciba alertas rápidas sobre cambios de turnos, sentencias ganadas o convocatorias.

Transparencia total:

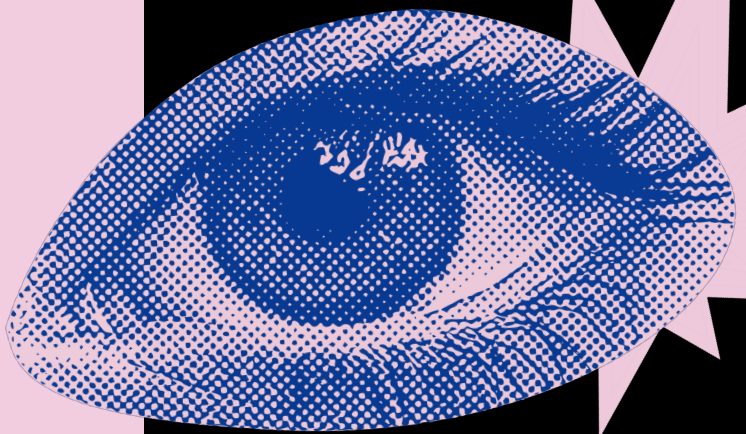
Publica siempre las actas de las reuniones con la empresa y los acuerdos o desacuerdos alcanzados. La confianza se gana demostrando que no hay pactos a puerta cerrada.

Empezar por conflictos "ganables" y cotidianos: No hace falta ir a una huelga indefinida el primer día. Empieza abordando problemas que molestan a todo el mundo y tienen fácil solución si hay presión (temperatura en el puesto, entrega de EPIs, respeto a los descansos, errores recurrentes en nóminas). Ganar pequeñas batallas genera confianza en la fuerza colectiva.

Campañas de visibilidad dentro de la empresa: Utiliza acciones simbólicas pero contundentes antes de escalar el conflicto: camisetas reivindicativas los días de reunión con la dirección, concentraciones de 15 minutos en la puerta durante el descanso, recogida de firmas o pegatinas visibles.

Uso estratégico de la Inspección de Trabajo: Denunciar incumplimientos evidentes en materia de prevención de riesgos, contratación fraudulenta o exceso de jornada demuestra que el sindicato actúa con firmeza cuando la empresa ignora el diálogo.

Acción directa y conflictividad





Formación y empoderamiento de la plantilla

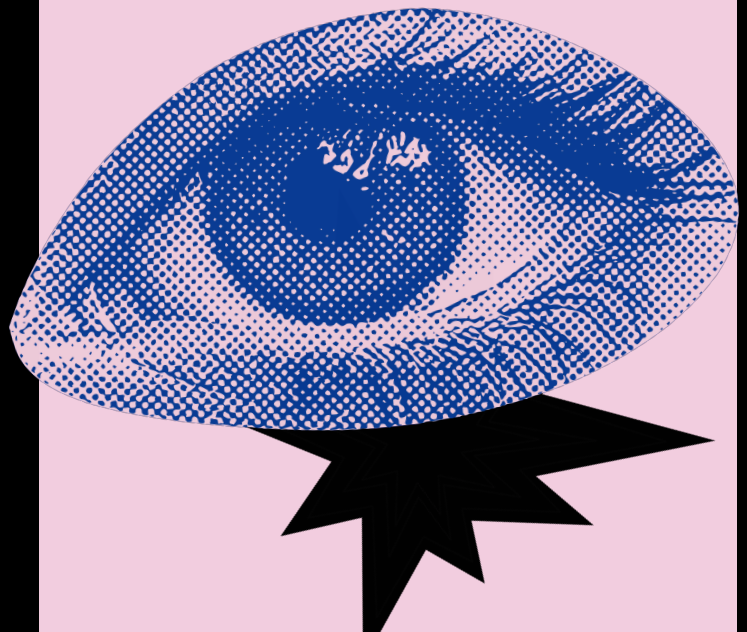
Talleres prácticos en el centro o en el sindicato: Organiza sesiones cortas (1 hora) sobre temas que interesen directamente a los trabajadores: cómo entender tu nómina, qué hacer ante una sanción o despido, permisos retribuidos o protocolos de acoso.

Apoyo de la estructura local de CGT: Invita a compañeros y compañeras de la Federación Local, del Sindicato de Ramo a participar en charlas o asambleas en la empresa. Que la plantilla vea que detrás de la sección sindical hay toda una organización respaldando.

Solidaridad y apoyo mutuo

Apoyo a otras luchas:

Acudir como sección sindical o a titulo personal a concentraciones de otras empresas y sectores crea lazos de solidaridad que luego revertirán en apoyo hacia vuestro centro cuando lo necesitéis.



Pasos para constituir una sección sindical de CGT

El proceso está amparado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y los estatutos propios de CGT.

Afiliación mínima: Basta con que haya dos o más personas afiliadas a CGT en la empresa o centro de trabajo para constituir formalmente la sección sindical.

Asamblea constitutiva: Las personas afiliadas se reúnen (en el local del sindicato o fuera del centro de trabajo) y levantan un Acta de Constitución de la Sección Sindical. En ella se acuerda:

- La creación formal de la sección.
- El nombramiento de los cargos orgánicos internos (Secretaría General, Secretaría de Acción Sindical, Comunicación, Salud Laboral, etc., según el tamaño del grupo).
- La designación de la persona o personas que ejercerán la portavocía frente a la empresa.

Validación por el Sindicato de Ramo / Federación Local: Se entrega el acta al sindicato de CGT correspondiente al sector o localidad. La organización sella y avala el documento para darle respaldo jurídico y orgánico.

Notificación a la empresa: Se presenta un escrito formal ante la dirección de la empresa (con copia sellada o mediante burofax/correo certificado para dejar constancia fehaciente) comunicando la constitución de la sección sindical y quiénes son sus representantes. Desde ese momento, cualquier represalia contra esas personas puede ser impugnada por vulneración de derechos fundamentales (tutela sindical).

Consulta previamente a nuestro gabinete jurídico. Discreción total en la fase previa y blindaje legal antes de dar la cara.

Federación Local de CGT-València
Avenida del Cid, 154 València
96 383 4440 fed.local@cgtvalencia.org